

外交部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

壹、依據

依據行政院 107 年 3 月 23 日院臺性平字第 1070167199 號函頒「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（108 至 111 年）編審及推動作業注意事項」辦理。

貳、整體目標與重點

一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：

- （一）提升本部及所屬之任務編組委員會成員及捐助或出資超過 50% 之財團法人董監事達 1/3 性別比例，已達 1/3 者再提升其性別比例。
- （二）安排外賓拜會參訪我性平機構、辦理各項研習營（班）活動、辦理國際合作及技術交流計畫、協助友邦及友好國家推動教育訓練計畫等納入性別主流化觀點，宣介我落實性別平等之決心與成果，促進性平國際交流。
- （三）協助洽邀國際審查委員來臺參與 CEDAW 國家報告審查工作，向國際社會宣導我推動性別平等之成果，透過性別平等軟實力，提升我國際形象。
- （四）各駐外館處適時研蒐駐在國性別議題資訊，提供國內相關主管機關參考。
- （五）鼓勵及協助女性參與及辦理國際會議，例如參與聯合國相關會議、APEC 相關會議及協助婦女 NGO 團體在臺辦理國際活動等。

- (六) 提升女性於外交領域之參與、任命及晉升比例。
- (七) 辦理性別平等主題相關之高等國際人力培訓研習班。
- (八) 賡續辦理外籍配偶入國前輔導計畫，推廣性別平權。

二、以性別議題為導向，賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

- (一) 培養本部性別主流化業務種籽人員及一般同仁對性別主流化政策之基本概念與知能。
- (二) 強化本部性別平等專案小組之運作功能。
- (三) 施政規劃執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
- (四) 擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
- (五) 中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別影響評估。

參、性別議題、性別目標與策略

一、院層級議題

(一) 性別議題：去除性別刻板印象與偏見

1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

2. 現況與問題

(1) 現況

- A. 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」(breadwinner) 角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶(含同居)女性之平均每日無酬照顧時間，共計 3.81 小時，其丈夫(含同居人)僅為 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。
- B. 隨著臺灣邁入第二次人口變遷，婚姻與家庭經歷著許多轉變，傳統的核心家庭、折衷家庭等，已非唯一的家庭樣貌，多元的家庭型態已成為新的社會現象，宜考量社會已存在的實際情況，如單親、非婚同居等家庭，對於其子女或伴侶應落實保障各項權益。此外，為保障不同性傾向和性別認同者之權益，「性別平等教育法」及「性別工作平等法」均已立法保障，促進性別地位之實質平等，營造平等與尊重多元之社會環境。
- C. 經參考 2016 年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性 280 萬人，男性人口 290 萬人，其中料理家務女性占 2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性 502 萬人，男性 320 萬人，料理家務女性占 50%，男性占 1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

(2) 問題

- A. 現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。
- B. 隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者（含不同性傾向、性別認同）之生活處境，以及多元家庭型態（含單親、同性伴侶、同居家庭）成員之支持與認識仍待加強。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 1 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、消除基於男女任務定所產生之偏見 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任	15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升 1.32 小時。	彙整駐在國「推動父職及男性參與家庭研析報告」報院供參	一、請駐外館處就駐在國政府及 NGO 組織推動父職(Fatherhood)及男性參與家庭(Engaging Men in Family)等 2 項國際性平趨勢議題，蒐集資料並撰擬研析報告。 二、108~111 年擴大目標國蒐集撰寫相關報告，年成長 2 篇。	108 年 10 篇 109 年 12 篇 110 年 14 篇 111 年 16 篇

(二) 性別議題：促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位，較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司（Morgan Stanley Capital International）所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出 36% 的股本回報率（經統計 2009 年底至 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%），亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30% 至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

2. 現況與問題

(1) 現況

A. 兩性參與公部門決策情形：

(A) 性別統計：

- a. 2017 年 7 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 95.02%，較前次調查（2017 年 1 月）之 94.38%略為上升。
- b. 2017 年 7 月政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 63.379%、監察人（監事）為 75.26%，兩者均較前次調查（2017 年 1 月）之 61.39%、72.73%略有提升。
- c. 2017 年 7 月國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占 8.33%，與前次（2017 年 1 月）調查持平；監察人（監事）為 75%，較前次調查（2017 年 1 月）62.5%提升。

(B) 政策作法：

我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處（下稱人事總處）管考行政院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過 50%之財團法人捐助章程。

B. 兩性參與私部門決策情形：

(A) 性別統計：

- a. 2016 年全國性社會團體之現任女性理事占 30.2%、女性監事占 35.8%。又 2016 年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占 39.2%，較 2015 年之 27.8% 有所提升。
- b. 2016 年女性工會幹部（理、監事）占比為 30.5%，較 2015 年之 30.3% 微幅提升，近五年（2011 至 2015 年）女性占比於 26% 至 30% 間波動。
- c. 2013 年至 2016 年女性農會會員比例由 32.4% 提升為 32.5%，僅提升 0.1 個百分點；2016 年各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 4.95% 及 19.2%，較 2015 年之 4.88% 及 18.67% 微幅提升，女性比例仍低。
- d. 2016 年女性漁會會員比例為 49%，與男性會員相當；2016 年各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 7.96% 及 30%，較 2015 年之 7.82% 及 27.5% 微幅提升，女性比例仍低。
- e. 2016 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1% 及 24.3%，均較 2015 年 12.6% 及 23.2% 微幅提升，女性比例仍低。

(B) 政策作法：

- a. 內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。
- b. 勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。

- c. 農委會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，漁業相關補助計畫亦比照辦理。
- d. 為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016 年）公司治理評鑑指標。

(2) 問題

A. 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：

雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。

B. 私部門女性參與決策比例仍待改善：

性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 2 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一) 提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(二) 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(三) 提升行政院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p>	<p>一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例</p>	<p>【公設財團法人】 財團法人臺灣民主基金會</p> <p>依據「財團法人臺灣民主基金會捐助暨組織章程」第7條及8條規定，該會設董事會，由董事13人至17人組成。董事包含產、官、學、政黨代表及非政府組織人士，席次一半以上為政黨代表，另立法院院長、總統府秘書長、外交部長為該會當然董事。</p> <p>本部已促請該基金會建議各政黨提名董事時考量提名人選之性別比例，俾符合推動性別平等之政策目標。</p> <p>【公設財團法人】 財團法人台灣亞洲交流基金會</p> <p>將朝性別比例衡平方向努力。惟本基金會董事成員多為各部會派任，未來本會辦理相關遴選作業時，將建請各部會將性別參與比例納入考量。</p>	<p>財團法人臺灣民主基金會於108~111年間儘量達董事任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p> <p>財團法人台灣亞洲交流基金會將於108年度起儘量達成董事任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p>

性別目標	關鍵績效指標 2 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>(四) 持續鼓勵及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p> <p>三、提升私部門女性參與決策比例</p> <p>(一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。</p> <p>(三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。</p> <p>四、促進女性賦權與性別平等的預算</p>		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例</p>	<p>舉辦男女共創組織發展培力工作坊</p> <p>推動性別平等，提升女性公部門決策參與。</p> <p>【委員會】</p> <p>本部考績委員會</p> <p>於年度考績委員會之組成作業，先進行票選委員之選舉，並續就票選委員之當選人及當然委員之性別比例加以計算後，由部長依上開性別比例規定圈選指定委員。</p>	<p>本部及所屬財團法人輪流主辦「男女共創組織發展培力工作坊」，推動性別平等，提升女性公部門決策參與。</p> <p>108年 本部辦理 1場</p> <p>109年 財團法人臺灣民主基金會辦理 1場</p> <p>110年 財團法人國際合作發展基金會辦理 1場</p> <p>111年 財團法人台灣亞洲交流基金會辦理 1場</p> <p>考績委員會於108-111年間儘量達委員任一性別不少於三分之一性別比例原則。</p>

性別目標	關鍵績效指標 2 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
	<p>二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例</p>	<p>【公設財團法人】財團法人國際合作發展基金會</p> <p>一、財團法人國際合作發展基金會董事共計 15 名，其中有 5 名女性，女性比例達 33%。</p> <p>二、依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條規定，基金會設董事會，置董事 11-15 人，由行政院院長就下列人員遴聘之。</p> <p>(一) 外交部部長</p> <p>(二) 經濟部部長</p> <p>(三) 行政院不管部會政務委員 1 人</p> <p>(四) 中央銀行總裁</p> <p>(五) 行政院農業委員會主任委員</p> <p>(六) 其他有關部會首長</p> <p>(七) 專家學者及全國工商團體代表，不得少於 1/3</p>	<p>依據「國際合作發展基金會設置條例」第八條第(一)至(六)款規定，由行政院院長遴聘之。上述遴聘之董事，其聘期依職位進退。本部已請該基金會於提報下屆董事名單時，遵照任一性別不少於 40% 比例原則，確實執行。</p>

性別目標	關鍵績效指標 2 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>上述第(一)至(六)款遴聘之董事，其聘期依職位進退。本部已請該基金會於提報下屆董事名單時，遵照任一性別不少於 40% 比例原則，確實執行。</p>	
			<p>舉辦男女共創組織發展培力工作坊 推動性別平等，提升女性公部門決策參與。</p>	<p>本部及所屬財團法人輪流主辦「男女共創組織發展培力工作坊」，推動性別平等，提升女性公部門決策參與。</p> <p>108年 本部辦理 1場</p> <p>109年 財團法人臺灣民主基金會辦理 1場</p> <p>110年 財團法人國際合作發展基金會辦理 1場</p> <p>111年 財團法人台灣亞洲交流基金會辦理 1場</p>

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：向國際社會宣導我推動性別平等之成果，透過性別平等軟實力，提升我國國際形象

1. 重要性

- (1) CEDAW 第 23 號一般性建議指出，將性別觀念和婦女人權納入所有國際組織的議程中，是各國政府義不容辭的責任。
- (2) 「性別平等政策綱領」權力篇有 3 項具體行動措施與本議題有關，包括：
 - A. 增加我國在國際場域性別平權表現能見度，透過民間與政府的積極協力，掌握區域及國際性別議題積極參與，並與其他國家建立持續交流，互相學習的關係。
 - B. 增加政府涉外單位對性別平權政策，以及國內性別平權進程之理解，並在對外關係上彰顯我國性別平權政策之發展。舉凡對外宣傳、援外政策、國際參與及交流，都應具備性別平權之觀點。
 - C. 加強國內團體議題倡議與國際連結能力，協助草根婦女團體整理其推動議題與倡議之經驗，並促進其瞭解國際性別議題在不同地區之發展趨勢與進程，透過國際社群之連結及參與，提高我國性別平等發展進程之能見度。
- (3) 我國外交處境特殊，官方參與國際交流管道受限，需透過更多非正式參與，取得國際認同以穩固實質主權地位，議題上則可透過爭議性低之性別平等普世價值議題爭取國際認同。行政院性別平等會多位委員均關切本部如何善用我國性別平等成果進行外交突圍策略，拓展我國國際空間。

2. 現況與問題

- (1) 查 106 年本部性別主流化成果報告呈現國際宣導成果均有達標，包括：
- A. 撰刊報導、專文以增進國際社會及國內民眾對我國致力保護及提升婦女權益之瞭解。
 - B. 該部 6 種語版 8 種期刊及各語版《臺灣光華雜誌》撰刊相關報導。
 - C. 協助國內婦女團體及原住民族婦女團體參與或觀摩聯合國與所屬相關會議及活動。
 - D. 鼓勵及協助各領域女性代表參與 APEC 相關會議及活動。
 - E. 鼓勵及協助國內婦女 NGO 團體出席相關國際會議或在臺舉辦國際活動。
- (2) 次查本部現行外交策略及管道包括：
- A. 結合民間能量協助邦交國及辦理國際人道援助。
 - B. 參與國際組織並做出貢獻。
 - C. 運用國內外文宣及新媒體。
 - D. 協助洽邀國際委員來臺出席第 4 次 CEDAW 國家報告審查會，展現我國主動配合國際人權規範之決心，以及對性別平等之重視。
 - E. 自願性參與國際公約、宣言及執行各項國際目標。
 - F. 簽訂雙邊或多邊合作協議。
 - G. 高層率團出國訪問。
 - H. 協助城市外交。
 - I. 協助及補助 NGO 進行國際交流。
- (3) 本部國際交流策略及管道多，尚有許多推廣我性別平等成果方式，建議廣泛運用我相關成果，融入既有外交戰略。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
增加外賓訪團拜會行政院性別平等處及性平機構或辦理性平相關活動，促進國際性平交流	<p>關鍵績效指標 3</p> <p>108年 15 次</p> <p>109年 20 次</p> <p>110年 25 次</p> <p>111年 30 次</p> <p>謹註：本部 106 年外賓訪團共 529 團，倘 1 年 15 次比例僅 2.8%</p>	請各地域司及相關司處增加外賓訪團拜會行政院性平處及性平機構次數，以推廣性平外交	108~111 年提升外賓訪團拜會行政院性平處及性平機構次數，促進國際交流，年成長 5 次
撰刊報導、專文、外館參與性平活動及駐地重要性平活動消息、以增進國際社會及國內民眾對我國致力保護及提升婦女權益之瞭解	<p>關鍵績效指標 4</p> <p>108年 52 篇</p> <p>109年 54 篇</p> <p>110年 56 篇</p> <p>111年 58 篇</p>	獲媒體刊登篇數(篇)	108~111 年提升媒體刊登篇數，年成長 2 篇
協助及補助我 INGO 及 NGO 參與性平國際會議及活動，透過參與、宣傳與該會議或活動主題相關之我國性別平等推動成果	<p>關鍵績效指標 5</p> <p>108年 3 篇</p> <p>109年 5 篇</p> <p>110年 7 篇</p> <p>111年 9 篇</p>	成果報告刊登於本部網站篇數	受補助之我 INGO 及 NGO，於成果報告分享之性別平等主題及交流內容摘要，年成長 2 篇

(二) 性別議題 2：提升女性於外交領域中之參與、任命及晉升比例

1. 重要性

CEDAW 公約第 8 條及其第 23 號一般性建議提到包括：

- (1) 締約各國應採取一切適當措施，保證婦女在與男子平等不受任何歧視的條件下，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織的工作。
- (2) 各國政府有責任確保婦女有機會參與各層級和各領域的國際事務，從而促使其參與經濟和軍事事務、多邊和雙邊外交活動，以及成為國際和區域會議的官方代表團。
- (3) 讓大批婦女參與國際談判、維持和平活動、所有層級的預防性外交、調解、人道主義援助、社會和解、和平談判以及國際刑事司法制度，將會產生重要差異。在解決武裝或其他衝突問題時，性別觀點和分析有助於理解，而對男女造成不同影響。

2. 現況與問題

(1) CEDAW 公約第 23 號一般性建議提到：

- A. 大部分政府的外交和外事機構中，婦女任職的人數不足，尤其是最高層級。婦女常被派往對該國的對外關係而言較不重要的使館。在某些情況下，婦女的任命會因婚姻狀況的限制而受到歧視。在其他情況下，同等地位的婦女得不到男性外交官所享有的配偶和家庭福利待遇。婦女往往不被給予參與國際事務的機會，因為婦女被假定要承擔家務，包括她們必須照顧家庭中受撫養的人而無法接受任命。
- B. 由於在任命和晉升重要職位、參加官方代表團方面，往往缺少客觀標準和程序，婦女少有機會如同男性在國際上平等代表本國政府，參與國際組織工作。

(2) 相關統計：

- A. 105 年全體駐外機構人員性別比例為：男 48.18%、女 51.82%，差距不大。其中特任之男性為 100%；簡任之男性為 84%、女性為 16%，差距甚大；薦任之男性為 52%、女性為 48%，差距不大。
- B. 105 年參加國際組織、國際會議、國際活動情形：男性占 54.93%、女性占 45.07%，差距不大。

(3) 綜上，我國參加國際組織、國際會議及活動人員部分，男女比例漸趨平衡，惟細看較有影響力及官方與會之人員，如我國官方參與國際組織代表、訪團代表、外交使節會議與會人員等，男性比例均較高，顯示在參與上仍有性別差異。前開差異原因可能為：

- A. 我國目前高階外交人員仍以男性居多，近年來外交特考錄取男女比例雖已漸趨平衡，惟可能因為早期男性較多，在年資和歷練上優於女性，導致本部內部簡任官以上仍以男性居多；而駐外人員部分現雖男女比例差異不大，高層卻多為男性，職位差距懸殊。
- B. 外交人員外派時，其配偶須離職或留職停薪，致職涯中斷及單薪，而傳統上女性外交人員多面臨需承擔家務、男性配偶不願隨同外派，致輪調受限之情形。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法								
<p>提升中高階女性主管比例，促進性別平等</p>	<p>關鍵績效指標 6</p> <table border="1"> <tr> <td>108年</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>109年</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>110年</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>111年</td> <td>88%</td> </tr> </table>	108年	82%	109年	84%	110年	86%	111年	88%	<p>計算本部女性主管代表性指數</p> <p>一、女性主管係指行政院所屬二級機關之首長、副首長、幕僚長、一級、二級單位主管女性人數</p> <p>二、女性主管代表性指數=女性主管佔全體主管比例／女性員工佔全體員工比例</p>	<p>108~111年提升中高階女性主管比例，促進性別平等，年成長2%</p>
108年	82%										
109年	84%										
110年	86%										
111年	88%										
<p>蒐集駐地托育資訊及相關轉介作法，建構駐外館處性別友善環境</p>	<p>關鍵績效指標 7</p> <table border="1"> <tr> <td>108年</td> <td>8館處</td> </tr> <tr> <td>109年</td> <td>13館處</td> </tr> <tr> <td>110年</td> <td>18館處</td> </tr> <tr> <td>111年</td> <td>23館處</td> </tr> </table>	108年	8館處	109年	13館處	110年	18館處	111年	23館處	<p>一、蒐報同仁幼兒托育方式分享、鄰近駐館之托育中心及保母資料、僑校安親班、幼兒友善餐廳及公園等場所、</p>	<p>108~111年擬由派任人數較多之8館處開始辦理，逐年擴展至23館處，推動性別友善支援，年成長5館處</p>
108年	8館處										
109年	13館處										
110年	18館處										
111年	23館處										

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
		<p>兒童醫院、中文友善醫師、嬰幼兒產品購買商店及駐地父母或新手爸媽互助團體等相關幼保資訊。</p> <p>二、資訊彙整後上傳於本部網站，以供同仁參用。</p>	

(三) 性別議題 3：各駐外館處適時研蒐駐在國性別議題資訊，提供國內相關主管機關參考

1. 重要性

國際潮流及資訊為我國規劃及推動性別平等政策之重要依據，各部會皆宜有所掌握，以於主管業務中綜觀國際情勢，擬訂符合潮流之政策措施。

2. 現況與問題

- (1) 本部持續洽駐外館處蒐集各國性別平等資訊，包括該國參與 CEDAW 進程、推動性別主流化情形、女性參政情形、重要婦權團體及女性領袖等資料。
- (2) 性別主流化國際活動倘經駐處評估適合參與，本部已訓令適時將相關活動資訊報部，以轉請國內 NGO 及政府機關參考，駐館參與之性平活動亦請報部。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
回報適合國內 NGO 及政府 機關參加之 性平活動資訊， 以促進性平 交流	關鍵績效指標 8 108年 10 場 109年 12 場 110年 14 場 111年 16 場	報部彙整	108-111 年適時 回報相關國內 NGO 及政府機關 之性平活動資訊， 以促進性平交流， 年成長 2 場

肆、考核及獎勵

一、考核

依據「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」辦理。

二、獎勵

- (一) 為落實性別平等，推廣性別主流化，本部各單位及駐外館處辦理性平業務卓有實績者，將特函嘉勉。
- (二) 「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核」獲「優等」、「甲等」及性別平等相關獎項，依據「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之獎勵措施，辦理敘獎。